



GRUPO DE TRABALHO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO E ADOECIMENTO MENTAL (GT-ENFRENTAMENTO)

Boletim Informativo

O que você verá nesta edição

Maio é conhecido por reunir datas comemorativas famosas, como o Dia do Trabalhador e o Dia das Mães; mas é também o mês do Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral no Trabalho (Lei nº 14.457/2022). Portanto, nesta edição, apresentaremos textos que abarcarão todos esses temas relevantes também para o trabalhador e a trabalhadora do serviço público. Leia:

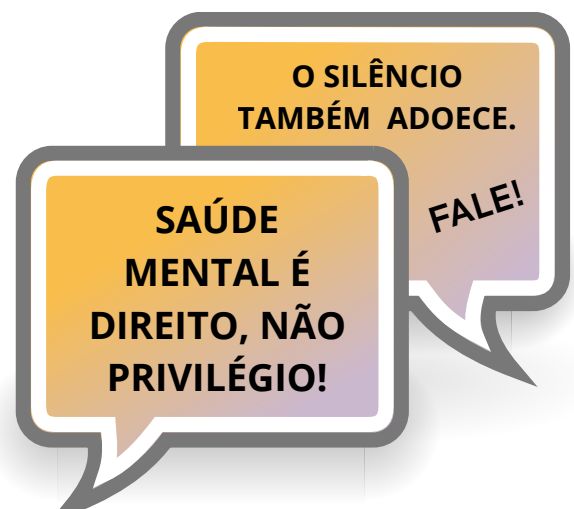
- **Entre o avanço normativo e a realidade institucional (pág. 02);**
- **A normalização do assédio moral nas instituições de trabalho (pág. 03);**
- **Escute o servidor - Relato anônimo (pág. 04);**
- **Conhecimento - notícias sobre ações do GT (pág. 05).**

Infelizmente, o mês de maio também foi marcado pela suspensão do movimento paredista em Viçosa, devido à imposição judicial. Porém, a greve persiste nas demais instituições.

Nós engrossamos o coro dos trabalhadores que acreditam e defendem o direito à greve. Boa leitura!



Fonte: Canva



ENTRE O AVANÇO NORMATIVO E A REALIDADE INSTITUCIONAL: DESAFIOS NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NA UFV E NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Por Aline Cristina Coutinho

O Decreto nº 12.122/2024 representa um marco importante no enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e às diversas formas de discriminação no serviço público federal. A norma consolida uma mudança histórica ao reconhecer que essas violências não são apenas conflitos interpessoais, mas problemas estruturais relacionados às relações de poder, aos modelos de gestão e à organização do trabalho. O decreto surge em um contexto de aumento do adoecimento mental de servidoras e servidores públicos, fortalecido pelas denúncias de violência institucional e pela atuação de movimentos sindicais e estudos da saúde do trabalhador.

Ao instituir o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, o governo federal estabelece que órgãos públicos, universidades e autarquias têm responsabilidade direta na construção de ambientes laborais seguros, respeitosos e livres de violência. O decreto prevê ações de prevenção, acolhimento, formação continuada, canais de denúncia, responsabilização institucional e monitoramento permanente das ocorrências.

Na UFV, esse debate dialoga com a Resolução CONSU nº 6/2024, que criou a Política de Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões e instituiu a Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões (CPDHO).

A medida representa um avanço importante ao reconhecer institucionalmente que práticas como assédio moral, racismo, misoginia, LGBTQIAP+fobia e outras violências não podem mais ser naturalizadas dentro da universidade.

Entretanto, embora os avanços normativos sejam fundamentais, sua existência não garante, por si só, mudanças concretas na realidade institucional. Sem estrutura adequada, autonomia, equipes capacitadas e compromisso contínuo da gestão, há risco de que essas políticas permaneçam apenas no plano formal.

O GT-Enfrentamento tem destacado que o combate ao assédio exige ações preventivas, protocolos claros e responsabilização efetiva dos agressores. Ainda é comum que vítimas sejam afastadas enquanto os responsáveis permanecem em posições de poder, reforçando a lógica de impunidade.

Além disso, é necessário garantir confiança nos canais de denúncia e proteção contra retaliações. Defender ambientes de trabalho livres de violência significa defender saúde mental, dignidade humana, democracia institucional e o caráter público da universidade.

Aline Cristina Coutinho é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, bacharel em Administração: Habilitação em Administração de Cooperativas e mestre em Economia Doméstica

Referências

- BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, 2024.
- [Decreto nº 12.122/2024](#)
- Universidade Federal de Viçosa. Conselho Universitário. Resolução CONSU nº 6/2024. Institui a Política de Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões e cria a Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões (CPDHO). Viçosa, 2024.
- Universidade Federal de Viçosa. Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões (CPDHO). Viçosa, 2024.

2 DE MAIO - DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ENTRE AVANÇOS LEGAIS E DESAFIOS CONCRETOS NO MUNDO DO TRABALHO

Por Aline Cristina Coutinho

O Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral no Trabalho, celebrado em 2 de maio e instituído pela Lei nº 14.457/2022, representa uma importante conquista na luta por ambientes laborais mais seguros, dignos e democráticos. No entanto, a existência da data também evidencia uma realidade persistente: o assédio moral segue como uma das formas mais graves de violência nas relações de trabalho no Brasil.

Mais do que um problema individual, o assédio moral está diretamente ligado à organização do trabalho e às relações desiguais de poder. Humilhações, perseguições, isolamento, sobrecarga, desqualificação profissional e cobranças abusivas são práticas que produzem adoecimento físico e mental, afetando não apenas pessoas individualmente, mas também os vínculos coletivos e o funcionamento institucional.

No Brasil, esse debate se fortaleceu a partir das décadas de 1990 e 2000, impulsionado por denúncias de trabalhadores e pela atuação dos movimentos sindicais, que romperam com a lógica da culpabilização individual e passaram a denunciar o caráter estrutural dessas violências.

No serviço público federal e nas universidades, o tema se intensifica diante da adoção de práticas gerencialistas, com foco em metas, produtividade e controle, que frequentemente ampliam a sobrecarga de trabalho, o adoecimento e o enfraquecimento dos vínculos coletivos. Técnicas (os), docentes, terceirizadas (os) e

estudantes convivem, muitas vezes, com ambientes marcados por autoritarismo institucional e silenciamentos.

As universidades públicas, embora historicamente comprometidas com o pensamento crítico, também reproduzem contradições quando incorporam modelos de gestão que naturalizam pressões excessivas e relações hierárquicas rígidas.

Do ponto de vista legal, avanços importantes foram conquistados. A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado. Já a Lei nº 14.457/2022 fortalece ações preventivas ao instituir medidas como capacitações, canais de denúncia, normas de conduta e a atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Na administração pública federal, o Decreto nº 12.122/2024 institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, reconhecendo o assédio como problema institucional que impacta a saúde do trabalho e a democracia nas organizações públicas.

Esses avanços dialogam com a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, destacando que essas práticas são estruturais e atingem de forma desigual grupos como mulheres, pessoas negras, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade.

2 DE MAIO - DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ENTRE AVANÇOS LEGAIS E DESAFIOS CONCRETOS NO MUNDO DO TRABALHO

Apesar do arcabouço legal, a realidade ainda revela lacunas importantes. Em muitas instituições, faltam protocolos efetivos, equipes preparadas, proteção contra retaliações e responsabilização concreta dos agressores.

Essa contradição demonstra que o enfrentamento ao assédio moral não pode se limitar à existência de normas ou campanhas pontuais. É necessário transformar as relações de trabalho, fortalecer a participação coletiva, garantir democracia institucional e assegurar condições reais de proteção às vítimas. Enquanto GT-Enfrentamento, reafirmamos que combater o assédio moral é defender a saúde mental, a dignidade do trabalho, a democracia e o caráter público das instituições.

Nenhuma trabalhadora e nenhum trabalhador deve ser submetido à violência institucional ou ao silenciamento diante do sofrimento no trabalho.

Aline Cristina Coutinho é membro do GT-Enfrentamento, TAE da UFV, bacharel em Administração: Habilitação em Administração de Cooperativas e mestre em Economia Doméstica

Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988.
- [Constituição Federal de 1988](#)
- BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; dispõe sobre medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho. Brasília, 2022.
- [Lei nº 14.457/2022](#)
- BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2024.
- [Decreto nº 12.122/2024](#)
- Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra, 2019.
- Convenção 190 da OIT.



Fonte: Canva

A NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE TRABALHO

Por Aline Cristina Coutinho

Revisado por Ester Roberti de Melo

A pesquisa conduzida pela servidora TAE Ester Roberti de Melo, intitulada *ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO: O CASO DAS TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL MINEIRA*, evidenciou que muitas servidoras possuem dificuldade em identificar o assédio moral no trabalho, mesmo após terem acesso ao conceito formulado por Marie-France Hirigoyen. Segundo a autora, o assédio moral corresponde a condutas abusivas repetitivas que atentam contra a dignidade, a integridade física ou psíquica da vítima e degradam o ambiente laboral. Essa dificuldade de identificação decorre, em parte, da necessidade de cautela na análise das denúncias, evitando interpretações equivocadas e possibilitando a adoção de ações preventivas mais eficazes.

Os relatos demonstraram situações em que as próprias servidoras minimizam experiências de violência, classificando-as como “episódios leves”, ainda que envolvessem práticas repetitivas e abusivas. Também surgiram diversos relatos de assédio sexual, entendido neste estudo como uma forma de assédio moral, pois envolve práticas de violência e humilhação que visam inferiorizar a vítima. Em muitos casos, as entrevistadas não reconheciam imediatamente a violência sofrida, principalmente quando os episódios eram isolados ou naturalizados no cotidiano institucional.

As narrativas revelaram diferentes formas de condutas hostis, abrangendo deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, atentados à dignidade

e violência verbal, física ou sexual.

Entre as situações mais frequentes estavam: impedir o usufruto de direitos, dificultar férias, retirar autonomia, criticar injustamente o trabalho, atribuir tarefas incompatíveis ou inferiores às competências da servidora, disseminar rumores, desacreditar publicamente a vítima, realizar insinuações desdenhosas e promover exclusão no ambiente laboral. Em muitos casos, apenas a vítima era privada de condições adequadas de trabalho, evidenciando intencionalidade nas ações.

As agressões foram majoritariamente praticadas por homens, frequentemente professores ou chefias, muitas vezes diante de testemunhas. O assédio partia, sobretudo, de superiores hierárquicos ou de grupos compostos por pessoas em diferentes posições institucionais. Grande parte das entrevistadas relatou que as situações começaram logo após o ingresso na instituição ou durante o estágio probatório, período marcado pela vulnerabilidade funcional das servidoras.

Os impactos do assédio moral mostraram-se profundos e contínuos. Foram relatados sintomas físicos, como dores, palpitações e tensão constante, além de consequências psicológicas severas, incluindo ansiedade, crises de choro, depressão, síndrome do pânico, sentimento de impotência, desmotivação e necessidade de acompanhamento psiquiátrico e medicamentoso. Muitas entrevistadas afirmaram ter alterado comportamentos, restringido sua forma de vestir ou desenvolvido medo constante do ambiente de trabalho.

A NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE TRABALHO

Além dos danos individuais, o assédio comprometeu relações interpessoais e o desempenho profissional, produzindo ambientes de trabalho hostis, desmotivadores e marcados pelo adoecimento coletivo. Houve relatos de afastamentos por questões de saúde, queda de produtividade, dificuldades de concentração, desejo de remoção e perda de interesse em crescer profissionalmente.

O estudo também identificou relações entre assédio moral e desigualdades estruturais. Mulheres relataram necessidade constante de provar competência profissional, especialmente em ambientes masculinizados. A maternidade apareceu como fator de vulnerabilidade, sobretudo em razão de licenças e ausências para cuidados com filhos. Quanto à cor, servidoras pretas e pardas relataram maior incidência de desqualificação, isolamento, violência verbal e retirada de autonomia.

Já em relação ao cargo e escolaridade, ocupantes de cargos de menor nível e servidoras com menor grau de instrução apresentaram maior exposição às práticas de assédio, refletindo hierarquias e preconceitos reproduzidos no ambiente universitário.

Embora muitas vítimas tenham buscado apoio informal junto a colegas, chefias, sindicato ou setor de gestão de pessoas, poucas formalizaram denúncias. O medo de represálias, a dificuldade de reunir provas, o receio de expor colegas e a descrença na efetividade institucional foram apontados como principais obstáculos. Os dados revelaram baixa quantidade de denúncias formais e de processos administrativos instaurados, reforçando a percepção de desamparo das vítimas e a dificuldade de enfrentamento do assédio moral nas instituições públicas de ensino superior.

Nota:

Texto elaborado a partir da dissertação de mestrado de Ester Roberti de Melo, apresentada à Universidade Federal de Viçosa no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP). A pesquisa analisa o assédio moral vivenciado por servidoras técnico-administrativas, destacando suas manifestações, impactos na saúde e no trabalho, além das dificuldades de denúncia e enfrentamento institucional. Leia na íntegra: [Teses e Dissertações](#)

RELATO DE SERVIDOR DA UFV: QUANDO O SERVIDOR PRECISA LUTAR ATÉ PARA SER APROVEITADO

Por servidor TAE anônimo

Em 16 de outubro de 2023, protocolei no SEI/UFV o pedido de remoção interna nº 23114.918530/2023-29. Fiz isso depois de meses me sentindo subaproveitado, sem atividades compatíveis com meu cargo, sem capacitação adequada e emocionalmente desgastado pela forma como vinha sendo tratado, um caso típico de assédio moral. Não pedi remoção por comodidade. Pedi porque a situação havia se tornado insustentável.

O que mais me marcou nesse processo foi a demora. No dia 17 de outubro de 2023, a PGP encaminhou o processo ao Departamento de Zootecnia para manifestação. Porém, a resposta da chefia só veio em 8 de dezembro de 2023, quase dois meses depois. Enquanto isso, eu continuava vivendo a angústia de esperar uma solução para uma situação que afetava diretamente minha saúde emocional e minha dignidade no trabalho.

A tramitação seguiu lentamente. Somente em 8 de fevereiro de 2024 o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde informou estar de acordo com minha remoção para o Departamento de Biologia Geral. Depois, em 21 de maio de 2024, o Conselho Departamental do Centro de Ciências Agrárias aprovou a remoção, registrada em despacho de 23 de maio. Ou seja: mais de sete meses depois do meu pedido inicial, o processo ainda dependia de novas providências administrativas.

Mesmo com manifestações favoráveis, a conclusão ainda demorou. Em 30 de agosto de 2024, a PGP ainda solicitava informações sobre atividades, setor e horário de trabalho. A remoção definitiva só foi aprovada pelo Consu em 19 de março de 2025, cerca de um ano e cinco meses após o pedido inicial.

Esse tempo de espera não é apenas burocracia no papel. Para quem está vivendo o problema, cada semana sem resposta aumenta a insegurança, a sensação de abandono e o sofrimento. Quando uma chefia ou uma Pró-Reitoria demora a agir diante de um servidor que relata ociosidade, adoecimento emocional, assédio ou discriminação, essa demora também se torna parte do problema.

Meu objetivo ao relatar isso não é apenas falar de mim. É chamar a atenção dos colegas técnicos administrativos: não se calem, não se intimidem e não aceitem ser invisibilizados. Se você está sendo deixado de lado, perseguido, desviado de função, impedido de se desenvolver ou tratado como se não tivesse valor, registre tudo. Abra processo. Responda formalmente. Procure apoio. Exija respeito.

A universidade pública precisa dos seus técnicos. Mas a valorização não pode existir apenas em discurso. Ela precisa aparecer na prática: na distribuição justa das atividades, no acesso à capacitação, na escuta institucional, na proteção à saúde do trabalhador e na coragem de enfrentar chefias que naturalizam o assédio.

O meu processo terminou com a remoção aprovada. Mas a pergunta que fica é: quantos colegas continuam sofrendo em silêncio porque têm medo de enfrentar a estrutura? A esses colegas, deixo meu recado: você não está sozinho. O silêncio protege quem pratica o assédio. O registro formal protege quem luta por dignidade.



NOTÍCIAS DO MÊS

REUNIÃO DE ARTICULAÇÃO COM INSTÂNCIAS DA UFV



Fonte: Asav

No dia 6 de março de 2026, o GT-Enfrentamento realizou uma reunião de articulação com instâncias da UFV que atuam na prevenção e no acolhimento de situações de assédio e adoecimento mental no trabalho. Participaram representantes da Comissão de Ética, Divisão Psicossocial (DVP), integrantes do GT e o presidente da ASAV. Durante o encontro, foram apresentados o histórico, os objetivos e as demandas do grupo, fortalecendo o diálogo institucional e as perspectivas de ações conjuntas para promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. [Leia mais aqui](#)

VISITAS AOS SETORES DA UFV

A partir do final do mês de março, o GT-Enfrentamento realizou visitas a setores da UFV com o objetivo de conscientizar servidores e chefias sobre o assédio moral, especialmente no contexto da greve.

Na ocasião, entregamos cartas às chefias. Nelas, ressaltamos a responsabilidade de cada gestor na construção de um ambiente de trabalho saudável e alertamos: qualquer atitude que vise limitar o direito constitucional de greve configura prática antissindical e, portanto, ilegal.

O GT-Enfrentamento colocou-se à disposição como interlocutor para a construção de espaços de trabalho mais saudáveis e reiteramos: nosso compromisso é, primordialmente, com a categoria dos servidores técnico-administrativos que historicamente é silenciada nesta Instituição.

CONGRESSO DE COMBATE ÀS OPRESSÕES NA UFV



Fonte: Asav

Entre os dias 13 e 17 de abril, o GT-Enfrentamento participou do "I Congresso de Combate às Opressões na UFV: prevenção e combate ao assédio moral e sexual", enviando representantes como ouvintes em todos os dias do evento.

No dia 14 de abril, especificamente dirigido aos servidores, organizamos, com a colaboração do Comando Local de Greve – CLG, um ato em protesto contra a cultura institucional que protege os assediadores e invisibiliza as vítimas. Também demonstramos nossa insatisfação com a organização do evento, que ocorreu em meio ao movimento grevista dos servidores técnico-administrativos e foi estruturado de forma a separar as chefias dos demais servidores — o que interditou o diálogo necessário entre esses grupos.



NOTÍCIAS DO MÊS

Na oportunidade ressaltamos a responsabilidade da Instituição nos casos de assédio ocorridos dentro das “4 Pilastras” e afirmamos: não aceitaremos calados mais nenhuma forma de violência no trabalho.

VEM AÍ...



O Grupo Permanente de Enfrentamento às Violências no Trabalho e ao Adoecimento Mental (GT-Enfrentamento/ASAV-UFV) realizará, no dia 29 de maio, às 09h30, uma atividade alusiva ao Maio Furta-Cor, movimento que busca ampliar o debate sobre saúde mental materna e fortalecer redes de acolhimento e cuidado.

A atividade promoverá um espaço de escuta, diálogo e reflexão sobre os desafios emocionais, sociais e laborais vivenciados por mães, especialmente diante das múltiplas jornadas, da sobrecarga cotidiana e das pressões relacionadas ao trabalho e ao cuidado.

A iniciativa integra as ações de prevenção ao adoecimento mental desenvolvidas pelo GT-Enfrentamento e reforça a importância de construir ambientes institucionais mais humanos, acolhedores e atentos às questões que impactam a saúde mental das servidoras.

O encontro será aberto à comunidade e contará com roda de conversa e momento de integração entre os participantes. [LINK PARA INSCRIÇÃO](#)



Fonte: Instagram @mamicha



O GT-ENFRENTAMENTO - APRESENTAÇÃO

Quem somos?

O Grupo de Trabalho Permanente de Enfrentamento às Violências no Trabalho e ao Adoecimento Mental é formado por servidoras e servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) que atuam de forma voluntária, vinculados à ASAV, na defesa da dignidade, da saúde mental e dos direitos no ambiente de trabalho.

Objetivos específicos do GT- enfrentamento:

- Prevenção: campanhas, palestras e formações sobre violências e direitos no trabalho;
- Acolhimento: canal seguro e sigiloso para escuta e orientação;
- Encaminhamento: apoio jurídico, psicológico e administrativo às vítimas;
- Proteção de minorias: ações específicas contra violências que atingem mulheres, pessoas negras e comunidade LGBTQIAP+;
- Monitoramento: produção de dados e relatórios para fortalecer negociações e políticas institucionais; e
- Incidência institucional: proposição de protocolos, políticas de integridade e promoção da diversidade na universidade.

Como atuamos?

Atuamos de forma integrada, unindo forças e potencialidades de cada integrante. A partir de sua área de atuação e de sua familiaridade com os temas e realidades vivenciadas, cada membro assume um papel ativo de orientação, apoio e troca com os demais, fortalecendo a ação coletiva no enfrentamento ao assédio moral e ao adoecimento mental.

Nossa prática se sustenta na solidariedade, na resistência e na defesa intransigente da saúde e da dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores.

O Grupo de Trabalho representa um passo concreto na construção de uma universidade mais justa, segura e democrática, fortalecendo o papel da ASAV como espaço de proteção, solidariedade e promoção da integridade institucional.



Mônica Aparecida Mendonça
Acolhimento



Shirley Aparecida da Silveira
Acolhimento



Edimara Maria Ferreira
Articulação com comissões institucionais



Nayan Rodrigues Andrade
Aspectos jurídicos



Aline Cristina Coutinho
Administrativo



Luci Maria da Silva
Administrativo



Fernanda K. B. de Carvalho
Comunicação